

«مدیریت بهره‌وری»

سال دوازدهم - شماره چهل و پنج - تابستان ۱۳۹۷

ص ص: ۲۲۹ - ۱۹۹

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۵/۱۴

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۲/۰۸

## عوامل مؤثر بر بهره‌وری در گلستان سعدی و جایگاه آن در مدیریت

دکتر علی دهقان\*

### چکیده

دستیابی به نتیجه‌ای بهتر در استفاده حجم کار، فکر، زمان، طبیعت، دارایی‌ها و سرمایه را بهره‌وری می‌نامند. مدیریت بهره‌وری یک تجربه انسانی است که برخی از آن در میراث ادبی نگهداری می‌شود. گلستان سعدی در مقام اثر ادبی برتر، حاوی برخی شیوه‌ها و مؤلفه‌های بهره‌وری می‌باشد و هدف این مقاله نیز بررسی عوامل بهره‌وری در گلستان سعدی و کاربرد آن در دانش مدیریت است. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از بعد روش‌شناسی از نوع تحقیقات پیمایشی - توصیفی شمرده می‌شود. برای سنجش کاربردی بودن عوامل بهره‌وری بحث شده در گلستان سعدی، با استفاده از بررسی میدانی، مدیران شرکت‌های تولیدی استان آذربایجان شرقی به عنوان جامعه آماری برگزیده، حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۰۰ نفر تعیین شد. بدین منظور ابتدا متن گلستان با رویکرد عوامل مؤثر بر بهره‌وری تحلیل گردید. سپس عوامل مؤثر بر بهره‌وری مستخرج از آن، در قالب پرسش‌نامه‌ای که روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفته بود، در اختیار مدیران نمونه آماری تحقیق قرار داده شد. نتایج آزمون T نشان داد که همه عوامل مستخرج از متن گلستان سعدی، از نظر مدیران شرکت‌های تولیدی، به عنوان عوامل مؤثر بر بهره‌وری تلقی می‌گردند. براساس یافته‌های رگرسیونی و ضریب همبستگی پیرسون نیز، کلیه عوامل مؤثر تأثیر مثبتی بر بهره‌وری داشتند. در نهایت، عوامل مؤثر بر بهره‌وری به وسیله آزمون فریدمن رتبه‌بندی شدند و متغیرهای سرمایه انسانی، مدیریت نیروی انسانی، ارج دانش، عمل و علم، اراده یادگیری، اهمیت آموزش، مدیریت اقتصادی، مدیریت زمان و مدیریت سخن به ترتیب حایز رتبه‌های ۱ تا ۹ عوامل مؤثر گردیدند.

**واژه‌های کلیدی:** سعدی، گلستان، بهره‌وری، مدیریت، منابع

۱- دانشیار، گروه ادبیات فارسی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (a\_dehghan@iaut.ac.ir)

## مقدمه

بهره‌وری به نسبت کار انجام شده به کاری که باید انجام می‌شده اطلاق می‌شود. هدف بهره‌وری «به دست آوردن حداکثر سود ممکن، با بهره‌گیری و استفادهٔ بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، سرمایه مادی و معنوی است. اصطلاح بهره‌وری خاستگاه اقتصادی دارد و در کاربرد امروزی بیشتر به تولیدات اختصاص یافته است، در حالی که مفهوم بهره‌وری با توجه به هدف آن برای کسب نتیجهٔ بهتر و به عبارت کامل‌تر با تعریف «دستیابی به نتیجه‌ای بهتر و مناسب‌تر در استفاده از حجم کار، فکر، زمان، طبیعت، دارایی‌ها و سرمایه» (رهنمای رودپشتی، ۱۳۷۵: ۵۲)، گسترهٔ وسیعی را در بر می‌گیرد و از این لحاظ به محدودهٔ امور اقتصادی منحصر نمی‌شود. کارکرد آن در موضوعات مختلف اجتماعی و سیاسی شناخته شده است. مسأله این است که کارایی و نقش بهره‌وری در مقوله‌های فرهنگی و هنری هم باید مطالعه و بررسی شود. یکی از مصادیق میراث هنری، متون فاخر ادبی است. بررسی متن گلستان سعدی به عنوان محدودهٔ این تحقیق، می‌تواند این فرض را مطالعه کند که در آثار هنری و اختصاصاً متون ادبی هم اشارات تئوریک متناسب با عوامل بهره‌وری وجود دارد و هم اصل بهره‌وری در آنها به کار بسته شده است.

مفهوم بهره‌وری در لغت به معنای «قدرت تولید، باروری و مولد بودن» است. لغت بهره‌وری حاصل مصدر است و از واژه «بهره‌ور» مشتق شده است و کلمهٔ بهره‌ور به استناد فرهنگ فارسی معین به معنای «بهره‌بر، سود برنده و کامیاب» است و در نتیجه بهره‌وری در ادبیات فارسی «بهره‌بری، با فایده بودن، سود برندگی و کامیابی» معنا شده است (خاکی، ۱۳۸۴). اصطلاح بهره‌وری خاستگاه اقتصادی دارد و در کاربرد امروزی بیشتر به تولیدات صنعتی اختصاص یافته است، در حالی که با توجه به تعریف آن به عنوان «کسب نتیجهٔ بهتر» (رهنمای رودپشتی، ۱۳۷۵: ۵۲) و «دستیابی به نتیجه‌ای بهتر و مناسب‌تر در استفاده از حجم کار، فکر، زمان، طبیعت، دارایی‌ها و سرمایه (همان)، گسترهٔ وسیعی را در بر می‌گیرد و از این لحاظ به محدودهٔ امور اقتصادی منحصر نمی‌شود و در همه امور عملی و نظری حیات بشری کاربرد دارد. توجه به فرهنگ سنتی و راهبردهای موجود در فرهنگ خودی، عامل دیگری است که بر گرایش به بهره‌وری

یاری می‌رساند. در فرهنگ ایرانی و اسلامی، اسراف، اتلاف وقت، تنبلی، کم کاری، خیانت در کار، کم فروشی، و... مذمت شده است. این‌ها عواملی هستند که موجب کاهش بهره‌وری می‌شوند. بر عکس، تقوی، قناعت در مصرف منابع، دقت در انجام کار و وظیفه، استفاده مناسب و درست از زمان، به کارگیری حداکثر استعداد در نوآوری و مانند آن ستایش شده‌اند. این‌ها نیز عواملی هستند که موجب افزایش بهره‌وری می‌شوند (بیگزاده، ۱۳۷۶). در بینش اسلامی، عدم استفاده صحیح از نعمات الهی و به لغو، نسیان، غفلت، تباهی، بطلان و خسران کشاندن آنها، از گناهان و جرم است. شکر، زهد، اعتدال، حق طلبی، عدل، تقوا، برّ، عفاف، ایمان و عمل صالح را از عوامل بهره‌وری اسلامی می‌توان دانست و در مقابل لغو، افراط، تفریط، ظلم و عدوان، کفران، تضییع، لعب، بطالت، اثم، حب دنیا، عیش و نوش، جهل، کسالت، کفر و نفاق و شرک را از موانع تحقق بهره‌وری اسلامی هستند (علی احمدی، ۱۳۸۳).

امثال و حکم، کلمات قصار و مواعظ در فرهنگ و ادبیات ملت‌ها از مضامین بهره‌وری سرشارند. زبان و ادبیات هر ملتی از نظر شکل و محتوا و منظر و مرثا، نمونه کامل عملی و تئوری اصل بهره‌وری است. زبان و ادبیات فارسی، به عنوان یک میراث و سرمایه فرهنگی غنی، از این جهت شایسته مطالعه و بررسی می‌باشد. گلستان سعدی نمونه فاخر متون ادب فارسی و متن آن مرکب از نظم و نثر است و کلام و موضوعات آرمانی و واقعی، ذهنی و عینی، مرسل و مسجع، موجز و مطنب، ساده و عالی، مستقیم و کنایی آن برای انواع مؤلفه‌های بهره‌وری مستعد می‌باشد. زیرا سعدی «علاوه بر داشتن زبان فصیح و بیان شیوا، به آنچه در زندگانی روزانه مردم اتفاق می‌افتاد، توجهی عمیق داشته است» (رستگار فسایی، ۱۳۷۵: ۲۶۹-۲۷۰).

## طرح مسأله

بهره‌وری یکی از موضوعات اساسی علم مدیریت است که در متون ادب فارسی در باره روشها و عوامل آن مباحث گوناگونی یافت می‌شود. اگر این مباحث به شیوه علمی بررسی شوند، کارکرد و نقش آنها در دانش مدیریت روشن می‌شود و در صورت احراز نقش مؤثر آنها، متخصصان علم مدیریت فواید علمی آن متون را بررسی می‌کنند. به نظر

نگارنده گلستان سعدی به موضوع بهره‌وری، بویژه اقتصادی، توجه زیادی کرده است و برای هدف یاد شده قابلیت درخوری دارد. از این رو نگارنده بر آن شد پس از بررسی عوامل بهره‌وری در متن گلستان سعدی، آن عوامل را از منظر مدیران تولیدی بررسی کند تا ارزش علمی آن یافته‌ها در مدیریت عملی معرفی شود. بدین منظور نخست عوامل بهره‌وری در گلستان سعدی تبیین شد. سپس عوامل شناسایی شده از متن گلستان سعدی در قالب پرسش‌نامه‌ای در اختیار مدیران شرکت‌های تولیدی قرار گرفت و نتایج در این مقاله ارائه گردید.

### عوامل بهره‌وری

سرمایه انسانی: عباس افزاره خواستن، توانستن و امکان را سه عامل مؤثر بهره‌وری منابع انسانی می‌داند. از میان آنها، امکان به عوامل بیرونی مربوط می‌شود و خواستن، انگیزه و انرژی لازم را برای تصمیم ایجاد می‌کند. اما «توانستن نشان می‌دهد که چگونه انرژی ایجاد شده از "خواستن" به صورت صحیحی مورد استفاده قرار گیرد. این عامل به توانایی، تجربه، دانش تخصصی و در پایان به توانایی جسمی و روحی فرد بستگی دارد» (زاهدی و نجاری، ۱۳۸۷: ۵). بدین ترتیب، مهارت‌ها، توانایی‌ها، تخصص، دانش، تفکر و سلامت از عوامل با اهمیت و مؤثر "سرمایه انسانی" هستند که بر اثر سرمایه‌گذاری و برنامه‌ریزی در آموزش، در نهاد انسان، جمع‌آوری شده است. با وجود این سرمایه‌ها، اگر در انتخاب نیروی کار سهل‌انگاری شود، انتخاب دیگری صورت می‌گیرد که حاصل آن، اتلاف سرمایه است. «اتخاذ تصمیم در جذب و به‌کارگماری انسانی لایق، برای یک سازمان جنبه حیاتی دارد. علاوه بر آن انتخاب معیارهای صحیح و استفاده از روش‌های معتبر علمی در گزینش نیروی انسانی سهم مهم و بسزایی دارد» (محمدی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۶۰) در گلستان سعدی به برخی از این عوامل و مؤلفه‌ها اشاره شده است.

سلامت نیروی انسانی شرط نخستین دستیابی به بهره‌وری است. «یکی از عوامل دیگر مؤثر بر بهره‌وری، سلامت جسمی و روحی نیروی کار است که در کنار آموزش، دو محور اصلی سرمایه انسانی را شکل می‌دهند. سلامت و سلامتی مقوله‌ای است که

ارتباط نزدیکی با پیشرفت و توسعه همه جانبه، از جمله رشد و توسعه اقتصادی دارد. افراد جامعه سالم از یک سو با نشاط‌تر و شاداب‌تر و با انگیزه بیشتری تلاش و فعالیت دارند. سلامت، از طریق کانال‌های مختلفی می‌تواند سطح تولید و بهره‌وری یک کشور را تحت تأثیر قرار دهد» (حجازی و همکاران، ۱۳۹۵: ۸۲)

به گفته سعدی چنانچه آمادگی و توانایی نیروی انسانی فراهم نباشد، بهره‌مندی از وجود او ممکن نخواهد بود. به نصّ ابیات زیر، جوانی و سلامت مقدمه و شرط کارایی است:

دست بر هم زند طیب ظریف	چون خرف بیند اوفتاده حریف
خواجه در بند نقش ایوان است	خانه از پای بست ویران است
پیرمردی ز نزع می نالید	پیرزن صندلش همی مالید
چون مخبط شد اعتدال مزاج	نه عزیمت اثر کند نه علاج

(۱۳۸۱: ۱۵۰)

یکی از مشخصه‌های بهره‌ور آن است که «از کارایی برخوردار باشد» (پیمان، بی‌تا: ۱۰). کارایی و تخصص انسان عامل موفقیت اوست. عربی به پسرش می‌گفت که در روز قیامت «تو را خواهند پرسید که هنرت چیست، نگویند که پدرت کیست» (سعدی، ۱۳۸۱: ۱۵۸).

مدیریت سرمایه انسانی ایجاب می‌کند که کار به کاردان و متخصص سپرده شود. در غیر اینصورت آسیب جبران ناپذیری به بار می‌آید. چنانکه «مردکی را چشم درد خاست. پیش بیطار رفت تا دوا کند. بیطار از آنچه در چشم چهارپایان می‌کند در چشم وی کشید و کور شد. حکومت پیش داور بردند؛ گفت: بر او هیچ تاوان نیست، اگر این خر نبود پیش بیطار نرفتی. مقصود از این سخن آن است تا بدانی که هر آن که نآزموده را کار بزرگ فرماید، با آنکه ندامت برد، به نزدیک خردمندان به خفت رأی منسوب گردد.

ندهد هوشمند روشن رای      به فرومایه کارهای خطیر  
بوریا باف اگرچه بافنده است      نبرندش به کارگاه حریر»

(همان: ۱۶۰)

تجربه یکی از منابع مؤثر نیروی انسانی و از دیگر عوامل مهم بهره‌وری است. سعدی در حکایتی از همسفر سلحشور و زورآوری سخن می‌گوید که کسی نمی‌توانست پشت او را به زمین بزند اما چون «متنعم بود و سایه پرورده نه جهان‌دیده و سفر کرده، رعد کوس دلاوران به گوشش نرسیده و برق شمشیر سواران ندیده» (۱۳۸۱: ۱۶۱) وقتی با دو دزد روبرو شدند «تیر و کمان دیدم از دست جوان افتاده و لرزه بر استخوان» (همان منبع).

سعدی توانایی نیروی کار را به ظاهر او مختص نمی‌داند؛ بنابر این آزمودن خرد، توانایی و مهارت را برای انتخاب نیروی انسانی ماهر، در این حکایت مورد توجه قرار می‌دهد: ملک‌زاده‌ای را شنیدم که کوتاه بود و حقیر و دیگر برادرانش بلند و خوبی‌رو. باری پدر به کراهیت و استحقار در وی نظر همی کرد. پسر بفراست و استبصار بجای آورد و گفت ای پدر، کوتاه خردمند به از نادان بلند، نه هرچه بقامت بهتر بقیمت مهتر... شنیدم که ملک را در آن مدت دشمنی صعب روی نمود. چون لشکر از دو طرف روی در هم آوردند اوّل کسی که اسب در میدان جهانید این پسر بود ... آورده‌اند که سپاه دشمن بی‌قیاس بود و اینان اندک. طایفه‌ای آهنگ گریز کردند. پسر نره‌ای زد و گفت: ای مردان بکوشید یا جامه زنان بپوشید. سواران را به گفته او تهوّر زیادت گشت و به یک بار حمله بردند. شنیدم که هم در آن روز بر دشمن ظفر یافتند. ملک سر و چشمش بیوسید و در کنار گرفت و هر روز نظر بیش کرد تا ولی عهد خویش کرد (همان: ۱۶۰).

سعدی عقل را مایه مقبولیت برمی‌شمارد: سرهنگ‌زاده‌ای بر در سرایِ اِغْلَمِش دیدم که عقل و کیاستی و فهم و فراستی زایدالوصف داشت... فی‌الجمله مقبول نظر سلطان آمد که جمال صورت و معنی داشت و حکما گفته‌اند: توانگری به هنر است نه به مال، و بزرگی به عقل است نه به سال (همان: ۱۶۳).

هنر و فضیلت نیز از ارزشمندترین منابع انسانی است. «هنر چشمه زاینده است و دولت پاینده و اگر هنرمند از دولت بیفتد غم نباشد که هنر در نفس خود دولت است؛ هر جا رود قدر ببند و بر صدر نشیند و بی‌هنر لقمه چیند و سختی ببند» (همان: ۱۵۴). حکیمی پسران را پند همی داد که جانان پدر هنر آموزید که ملک و دولت دنیا اعتماد را نشاید و سیم و زر در سفر در محل خطرست یا دزد به یک بار ببرد یا خواجه بتفاریق بخورد (همان).

حسن رابطه و ارزاندن نیروی انسانی: ایجاد تعهد در کارکنان، توجه به آنان و ایجاد انگیزه در آنها، از جمله راهکارهای افزایش بهره‌وری است (احدی‌نیا، ۱۳۸۵ نقل از اسدی و چوپچیان، ۱۳۸۵: ۱۶۱). این اصل چیز کم اهمیتی نیست که از آن غفلت شود. هرچند سعدی گفته «ملوک از بهر پاس رعیتند، نه رعیت از بهر طاعت ملوک» (۱۳۸۱: ۸۰). ولی او اصل «شبان-رمگی» را به عنوان مبنای روابط اجتماعی، پیش می‌کشد «این فرهنگ یک قدرت جدا از همگان را تجسم می‌کند که این قدرت، همه حق را در خود می‌داشته یا می‌پنداشته است و در نهایت مشروط به امتیازی بوده که بالاترین نمود اجتماعی-سیاسی این امتیاز، فرّ پادشاهی بوده است» (مختاری، ۱۳۷۸: ۹۷). «رعیت» واژه «نشان‌دار» است و کاربرد آن به معنی مردم، مفهوم سودجویانه را تداعی می‌کند. طبقه رعیت برای صاحبان قدرت و ثروت، نیروی کار شمرده می‌شد. لذا ستم بر او دست کم توجیه اقتصادی نداشت و نبود او موجب کاهش محصول می‌شد «یکی را از ملوک عجم حکایت کنند که دست تپاول به مال رعیت دراز کرده بود و جور و اذیت آغاز کرده تا جایی که خلق از مکاید ظلمش به جهان برفتند و از گُربت جورش راه غربت گرفتند. چون رعیت کم شد ارتفاع ولایت نقصان پذیرفت و خزینه تهی ماند و دشمنان زور آوردند» (سعدی، ۱۳۸۱: ۶۳).

حقوق و دستمزد نقش مؤثری در بهبود بهره‌وری دارد (اسدی و چوپچیان، ۱۳۸۸: ۱۶۹). این عامل از چشم قدما دور نبوده است، چنانکه سعدی گفته است «یکی از ملوک عرب شنیدم متعلقان دیوان را فرمود که مرسوم فلان را که هست مضاعف کنید که ملازم درگاه است و مترصد فرمان و سایر خدمتکاران به لُهو و لعب مشغول و در ادای خدمت متهاون» (۱۳۸۱: ۷۸) و به تبع آن یکی از موانع بهره‌وری دستمزد اندک و مالیات

یا عوارض زیاد، به اصطلاح امروزی است. این مورد را سعدی در تقابل حق رعیت و نفع خزانه حکومت، تبیین می‌کند «غافل را شنیدم که خانه رعیت خراب کردی تا خزینه سلطان آباد کند، بی‌خبر از قول حکما که گفته‌اند هر که خدای را عزّ و جلّ بیازارد تا دل خلقی به دست آورد، ایزد تعالی همان خلق را بر او بگمارد تا دمار از روزگارش بر آرد» (۱۳۸۱: ۶۳).

همان‌طور که در یک سازمان و شرکت، نیک‌رفتاری مدیران با کارکنان در افزایش بهره‌وری و سود تأثیر می‌گذارد، در سازمان بزرگی چون جامعه و کشور، رفتار فرمانروایان و حاکمان با مردم، در بهره‌وری نیروی انسانی همان نتیجه را در بر دارد. از این رو سعدی رحم بر مردم را لازم می‌داند، و به یکی از ملوک عرب می‌گوید «بر رعیت ضعیف رحمت کن» البته اگر با حسن نیت نگاه کنیم، با مؤدّه پاداش! «تا از دشمن قوی زحمت نبینی» (همان: ۶۷). زیرا سعدی از تأثیر مثبت ارزاندن نیروی انسانی آگاه است «یکی از پادشاهان پیشین در رعایت مملکت سستی کردی و لشکر بسختی داشتی. لاجرم دشمنی صعب روی نمود همه پشت دادند» (همان: ۶۸). رضایت و خشنودی از مدیران به فتح دلها می‌انجامد، از اسکندر پرسیدند این همه فتوحات چگونه برای تو میسر شد؟ گفت: «هر مملکت را که بگرفتم رعیتش نیازدم و نام پادشاهان جز به نیکی نبردم» (همان: ۸۵).

مدیریت دانش: هرچا دانش استقرار یابد، یادگیری و عملکرد را افزایش می‌دهد. کویتز مدیریت دانش را چنین تعریف می‌کند: فرایندی که از آن طریق سازمان به ایجاد سرمایه حاصل از فکر و اندیشه اعضا و دارایی مبتنی بر دانش می‌پردازد (ایران زاده، ۱۳۹۴: ۳۰). امروزه همه سازمان‌ها به این باور رسیده‌اند که داشتن کارکنان مجهز به دانش موجب افزایش بهره‌وری است. مدیریت دانش هم، علم را شناسایی و آشکار می‌کند «به نحوی که با یک شیوه رسمی قابل توزیع باشد و ارزش آن از طریق استفاده مجدد افزایش یابد» (زاهدی و نجاری، ۱۳۸۷: ۶). پس بهره‌وری و ارزش دانش زمانی محقق می‌شود که به کار و عمل تبدیل شود. سعدی این اصل را بتکرار یادآوری کرده است «هرکه علم خواند و عمل نکرد بدان ماند که گاو راند و تخم نیفشاند» (۱۳۸۱: ۱۷۷). «تلمیذ بی‌ارادات عاشق بی‌زر است و رونده بی معرفت، مرغ بی پر و عالم بی



عمل، درخت بی بر«(همان: ۱۸۳). یکی را گفتند عالم بی عمل به چه ماند؟ گفت به زنبور بی عسل(همان: ۱۸۴). دو کس رنج بیهوده بردند و سعی بی فایده کردند: یکی آن که اندوخت و نخورد، و دیگر آن که آموخت و نکرد(همان: ۱۷۰). دو کس مردند و تحسّر بردند، یکی آن که داشت و نخورد و دیگر آن که دانست و نکرد(همان: ۱۹۰)

مدیریت دانش فرایند کشف، کسب، توسعه و ایجاد، تسهیم، نگهداری، ارزیابی و به کارگیری دانش مناسب توسط فرد مناسب در سازمان است که از طریق ایجاد پیوند بین منابع انسانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات و ایجاد ساختاری مناسب برای دستیابی به اهداف سازمانی صورت می‌پذیرد(افرازه، ۱۳۸۴: ۳۵ به نقل از زاهدی و نجاری، ۱۳۸۷: ۷). در فرایند مدیریت دانش، به نقش فرد مناسب تاکید شده است که بتواند پایه این بهره‌وری دانش را با کشف، کسب، توسعه و به کارگیری آن استوار گرداند. دستیابی به این بهره‌وری مستلزم آموزش نیروی انسانی است. شناسایی استعداد در این زمینه، بهره‌وری آموزش را تضمین می‌کند. به این دلیل سعدی شایستگی ذاتی را برای تربیت شرط لازم می‌داند. «استعداد بی تربیت دریغ است و تربیت نامستعد، ضایع. خاکستر نسبتی عالی دارد که آتش جوهری علوی است و لیکن چون به نفس خود هنری ندارد با خاک برابریست و قیمت شکر نه از نی است که آن خود خاصیت وی است(۱۳۸۱: ۱۸۰). او در جای دیگر این نکته را برجسته‌تر می‌گرداند:

یکی را از وزرا پسری کودن بود؛ پیش یکی از دانشمندان فرستاد که مر این را تربیتی می‌کن مگر عاقل شود. روزگاران تعلیم کردش و موثر نبود. پیش پدرش کس فرستاد که این عاقل نمی‌شود و مرا دیوانه کرد.

چون بود اصل گوهری قابل تربیت را در او اثر باشد

هیچ صیقل نکو نداند کرد آهنی را که بدگهر باشد

(همان: ۱۵۴)

سعدی تربیت و آموزش بیجا را با آینه‌داری در محله کوران برابر می‌نهد «در جامع بعلبک وقتی کلمه‌ای چند به طریق وعظ می‌گفتم با قومی افسرده دل مرده و راه از

صورت به معنی نبرده. دیدم نفسم در نمی‌گیرد و آتشم در هیزم تر اثر نمی‌کند. دریغ آمدم تربیت ستوران و آینه‌داری در محلت کوران» (۱۳۸۱: ۹۱).

باران که در لطافت طبعش خلاف نیست در باغ لاله روید و در شوره بوم خس  
زمین شوره سنبل بر نیارد در او تخم و عمل ضایع مگردان

(همان: ۶۲)

پادشاهی پسرش را به ادیبی سپرد و گفت: این را مانند یکی از فرزندان خویش تربیت کن. ادیب هرچه کوشید نتیجه نگرفت، در حالی که پسران خودش در فضل و بلاغت به کمال رسیدند. پادشاه او را مواخذه کرد که وفا به جا نیاوردی! او گفت: «تربیت یکسان است ولیکن طبایع مختلف» (همان: ۱۵۷).

برای تأمین دانش، باید تربیت نیروی انسانی «کارا» تربیت کرد. برای این هدف، باید از آموزش سخت و جدی دریغ نورزید. سعدی حکایتی را برای نشان دادن اهمیت این شیوه، بیان کرده است: معلم کُتابی را دیدم در دیار مغرب ترش روی، تلخ گفتار، بدخوی، مردم‌آزار، گداطبع، ناپرهیزگار که عیش مسلمانان به دیدن او تبه‌گشتی و خواندن قرآنش دل مردم سیه کردی... القصه شنیدم طرفی از خباثت نفس وی معلوم کردند، بزدند و براندند. پس آنکه مکتب وی به مصلحتی دادند، پارسایی سلیم، نیکمرد، حلیم که سخن جز به حکم ضرورت نگفتی و موجب آزار کس بر زبانش نرفتی. کودکان را هیبت استاد نخستین از سر بدر رفت و معلم دومین را اخلاق ملکی دیدند، دیو یک یک شدند؛ به اعتماد حلم او علم فراموش کردند.

استاد معلم چو بود بی آزار خرسک بازند کودکان در بازار

(همان: ۱۵۵)

این جدیت در باره افرادی که مدیریت جامعه را به دست خواهند گرفت، بسیار حایز اهمیت است. در این باره سعدی از تعلیم شاهزاده‌ای سخن می‌گوید که آموزگار فاضلس

اورا بیش از سایر دانش آموزان زجر می‌کرد تا اینکه پدر سبب جفایش را پرسید و استاد گفت: «سبب آنکه سخن اندیشیده باید گفتن و حرکت پسندیده کردن همه خلق را علی‌العموم و پادشاهان را علی‌الخصوص، بموجب آن که بر دست و زبان ایشان هرچه رفته شود، هر آینه به افواه بگویند و قول و فعل عوام الناس را چندان اعتباری نباشد» (همان منبع).

برای آموزش و افزایش دانش باید رنج پرسش و شکستن غرور را بر خود هموار کرد. از غزالی پرسیدند که «چگونه رسیدی بدین منزلت در علوم؟ گفت: بدان که هرچه ندانستم از پرسیدن آن ننگ نداشتم» (همان: ۱۸۴). شاید این آموزش از راه مؤثرتری فراهم شود که از یکی از آنها "عبرت" است: «لقمان را گفتند ادب از که آموختی؟ گفت: از بی ادبان؛ هر چه از ایشان در نظرم ناپسند آمدی از فعل آن احتراز کردم».

نگویند از سر بازیچه حرفی      کزان پندی نگیر صاحب هوش  
وگر صد باب حکمت پیش نادان      بخوانی، آیدش بازیچه در گوش»

(همان: ۹۵)

برای تربیت نیروی انسانی، آموزگاران باید به نحو ممکن تشویق شوند. سعدی از زبان وزیر فیلسوف جهان‌نیده‌ای سفارش می‌کند که «علما را زر بده تا دیگر بخوانند» (همان: ۱۰۲). بهره‌وری نیروی انسانی دانش‌آموخته از نیروی بی‌دانش بیشتر است. دلیل عارفی که مدرسه را به خانقاه برگزید این بود که عالم را بر عابد برتر می‌دانست. زیرا:

گفت آن گلیم بدر می‌برد ز موج      وین جهد می‌کند که بگیرد غریق را

(سعدی، ۱۳۸۱: ۱۰۴)

آموزش و تربیت، شرط نخستین تحقق دانش است. سعدی باب هفتم گلستان را با عنوان "در تأثیر تربیت"، بدان اختصاص داده است. در این باب ۱۹ حکایت، تربیت و اصول و شیوه‌های کسب و بهره‌مندی از دانش را با روایت تجارب و آزموده‌ها، ارائه می‌نماید.

مدیریت اقتصادی: درک کلی علم اقتصاد، به معنای استفاده بهینه از منابع کمیاب است و بهره‌وری نیز بر همین مفهوم تأکید دارد. این مفهوم به این صورت است که هدف کل سیستم اقتصادی باید استفاده بهینه از منابع کمیاب باشد. بنابراین، موضوع بهره‌وری عزم و قبول یک سیستم کلی است که در آن استفاده از منابع کمیاب، بهینه باشد (جهانگرد و همکاران، ۱۳۹۱: ۵۲). بهره‌وری در اصطلاح مدیریتی، یک دیدگاه فکری است که در آن، انسان با تلاشی مستمر، برای افزایش رشد اقتصادی و بهبود سطح زندگی فردی و اجتماعی، روش‌های جدیدی را به کار می‌گیرد تا بتواند از منابعی مانند نیروی کار، سرمایه، زمین، انرژی و... بیشترین استفاده و سود را ببرد. بهره‌وری استفاده علمی از منابع فیزیکی (مادی)، نیروی انسانی و دیگر عوامل است، به طوری که بهبود آن، به کاهش هزینه تولید بینجامد.

استفاده بهینه از دارایی، نوعی مدیریت سرمایه است که با پیش‌گیری از ضایع شدن منابع، به افزایش بهره‌وری منجر می‌شود. سعدی اعتقاد دارد که «مال از بهر آسایش عمرست نه عمر از بهر گرد کردن مال» (۱۳۸۱: ۱۶۹)، زیرا «نیکبخت آن که خورد و کشت و بدبخت آن که مرد و هشت» (همان منبع).

از زر و سیم راحتی برسان خویشتن هم تمتعی برگیر

وانگه این خانه کز تو خواهد ماند خشتی از سیم و خشتی از زر گیر

(همان: ۱۱۸)

پرهیز از اسراف از تلف شدن منابع جلوگیری می‌کند. این نکته را سخن حکمت‌آمیز صاحب‌دلی تأیید می‌کند: عابدی را حکایت کنند که شبی ده من طعام بخوردی و تا سحر ختمی بکردی. صاحب‌دلی بشنید و گفت: اگر نیم نانی بخوردی و بختی بسیار از این فاضل‌تر بودی (همان: ۹۵). سعدی پارسازاده‌ای را که در خرج سهم ماترک زیاده روی

می‌کرد، با منطق استوار چنین راهنمایی کرد «ای فرزند، دخل آب روان است و خرج آسیای گردان یعنی خرج فراوان کردن مسلم کسی راست که دخل معین دارد.

چو دخلت نیست خرج آهسته تر کن      که می گویند ملاحان سرودی

اگر باران به کوهستان نبارد      به سالی خشک گردد دجله رودی»

(همان: ۱۵۶)

سعدی وام دادن را نیز به ضمانت مطمئن منوط می‌کند «شیطان با مخلصان بر نمی‌آید و سلطان با مفلسان».

وامش مده آن که بی نماز است      گرچه دهنش ز فاقه باز است

کو فرض خدا نمی‌گذارد      از قرض تو نیز غم ندارد

(همان: ۱۸۱)

قناعت یکی از روش‌های ایجاد منابع مالی است «اندک اندک خیلی شود و قطره قطره سیلی» (سعدی ۱۳۸۱: ۱۸۱). سعدی برای حفظ یک نظام مالی و افزایش بهره‌وری اقتصادی، به رعایت نیروی کار سفارش می‌کند: «یکی از ملوک عجم که به مال رعیت دست دراز کرده بود رعیت از جورش از سرزمین او رفتند محصول کم شد و خزانه تهی ماند» (همان: ۶۴).

آماده بودن زمینه و محیط مناسب برای سرمایه‌گذاری، شرط اصلی بهره‌وری است. این اصل، از قانون طبیعت تبعیت می‌کند. زیرا آفریدگار «فراش باد صبا را گفته تا فرش زمردین بگسترده و دایه ابر بهاری را فرموده تا بنات نبات در مهد زمین بپرورد. درختان را به خلعت نوروزی قبای سبز ورق در برگرفته و اطفال شاخ را به قدوم موسم ربیع کلاه شکوفه بر سر نهاده، عصارة تاکی به قدرت او شهد فایق شده و تخم خرمایی به تربیتش نخل باسق گشته.

ابر و باد و مه و خورشید و فلک در کارند      تا تو نانی به کف آری و به غفلت نخوری

(همان: ۴۹)

اهمیت مسائل اقتصادی در دیدگاه سعدی سبب شده است تا در باب مستقلى با عنوان "فضیلت قناعت"، ۲۹ حکایت تمثیلی را برای تأکید بدان استخدام کند.

مدیریت زمان: زمان منبع کمیابی است که درجه اعتبار آن در موقعیت‌ها و جوامع مختلف یکسان نیست. چنانکه در جوامع سنتی، اهمیت آن به چگونگی روابط اجتماعی بستگی دارد. افراد در انجام بموقع کار، نسبت به مافوق خود تعهد بیشتری احساس می‌کنند، در حالی که نسبت به زیردستان خود از چنین قیدی آزادند. در برخی جوامع ارزش زمان به میزان توسعه اقتصادی وابسته است، تحویل و ارائه بموقع کالا و خدمات در جوامع کمتر توسعه یافته در اولویت قرار ندارد و از این رو بهره‌وری از زمان برای آنها موضوعیت نمی‌یابد. از لحاظ فرهنگی نیز تعهدات اخلاقی، ارزش‌های عقیدتی و اعتبار اجتماعی و سفارش‌های مذهبی، الزاماتی را برای پابندی به رعایت وقت و استفاده از فرصت ایجاد می‌کنند. زمان در بینش اسلامی اهمیت فراوانی دارد. و در متون دینی برای استفاده از فرصت زندگانی تأکید زیادی شده است. در قرآن (عصر: ۱) به "زمان" سوگند یاد می‌شود. حضرت علیع فرموده‌اند: الدنيا ساعه فاجعلها طاعه (فروزانفر، ۱۳۶۶: ۱۳). از امام هفتم شیعیان نقل کرده‌اند که دو روز هر کس همانند باشد، مغبون است: «مَنْ اسْتَوَى يَوْمَهُ فَهُوَ مَعْبُونٌ (امالی شیخ صدوق، نقل از <http://hadithstudies.ir>). و عرفا گفته‌اند: أَلْوَقْتُ سَيْفٌ قَاطِعٌ، زمان شمشیر برنده است (هجویری، ۱۳۸۴: ۵۴۲). متون ادب فارسی نیز از این سفارش‌ها سرشار است. این تواتر، جایگاه برجسته "زمان" در تاریخ و متون ادبی را نشان می‌دهد. در گلستان سعدی از نموده‌های برجسته بهره‌وری، استفاده از فرصت و مدیریت زمان است. سعدی ارزش کار را در "بموقع" انجام دادن آن می‌داند. او توبه‌ای را سودمند می‌شناسد که "بهنگام" باشد:

چه سود از دزدی آنچه توبه کردن      که نتوانی کمند انداخت بر کاخ  
بلند از میوه گو کوتاه کن دست      که کوتاه خود ندارد دست بر شاخ

زندگی نوعی سفر است. در هنگام سفر، مدیریت زمان اهمیت بسزایی دارد. چنانکه وقتی سعدی در بیابان مکه پای رفتن نداشت، شتربان گفت: «ای برادر حرم در پیش است و حرامی در پس. اگر رفتی بردی و اگر خفتی مردی» (همان: ۹۰). عمر سرمایه‌گرانبه‌است. بنابر این بهره‌برداری از هر نفس اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد:

ای که پنجاه رفت و در خوابی	مگر این پنج روزه در یابی
خجل آن کس که رفت و کار نساخت	کوس رحلت زدند و بار نساخت
عمر برف است و آفتاب تموز	اندکی مانده خواجه غره هنوز
ای تهی دست رفته در بازار	ترسمت پر نیآوری دستار

(سعدی، ۱۳۸۱: ۵۲)

چنانکه گفته شد زمان قابل کنترل نیست، فقط نحوه مصرف آن را می‌توان اصلاح کرد و سعدی به این نکته اشاره کرده است:

بی فایده هر که عمر در باخت      چیزی نخريد و زر ببنداخت

(همان: ۱۷۰)

مدیریت سخن: سخن‌دانی و بلاغت بگاہ، گاهی انسان را از خطرهای می‌رهاند. بهره‌مندی از این امتیاز، نوعی بهره‌وری در سخن است. چنانکه در یکی از حکایات گلستان، ملکی به خاطر کار منکر قاضی به او گفت: «مصلحت آن بینم که تو را از قلعه به زیر اندازم تا دیگران نصیحت پذیرند و عبرت گیرند. گفت: ...دیگری را ببنداز تا من عبرت گیرم. ملک را خنده گرفت و به عفو از سر جرم او برخاست» (همان: ۱۴۷). یکی از بندگان عمرو لیث گریخته بود، دستگیر کردند. وزیر با غرضی داشت دستور داد بکشند. بنده از عمرو خواست تا با بهانه شرعی وی را بکشد تا به خودش در آخرت گرفتار نشود.

امیر «گفت: تأویل چگونه است؟ گفت: اجازت فرمای تا وزیر را بکشم آنکه فرمای تا مرا بقصاص بکشند. ملک بخندید» (همان: ۷۶) و او رهایی یافت.

سعدی برای تاثیر سخن اهیت زیادی قائل است و سخن گفتن را در جایی که احتمال نتیجه گرفتن وجود ندارد، جایز نمی‌داند. به عبارتی برای بهره‌وری از انرژی و وقت، هنگام سخن گفتن توجه خاصی دارد:

گفتن از زنبور بی حاصل بود      با یکی در عمر خود ناخورده نیش  
تا تورا حالی نباشد همچو ما      حال ما باشد تو را افسانه پیش

(همان: ۱۴۴)

لقمان نیز در جایی که کاربرد حکمت نتیجه‌ای در بر ندارد، آن را اظهار نمی‌کند: کاروانی در زمین یونان بزدند و نعمت بی‌قیاس ببرند. بازرگانان گریه و زاری کردند و خدای و پیغمبر شفیع آوردند سودی نداشت... لقمان حکیم در آن میان بود. یکی از کاروانیان گفتش: کلمه‌ای چند از موعظه و حکمت با اینان بگوی مگر طرفی از مال دست بدارند که دریغ است چندین مال که ضایع شود. گفت: دریغ کلمه حکمت باشد با ایشان گفتن. (همان: ۹۳). سعدی خود نیز چنین کرده است: «یکی را از دوستان گفتیم: امتناع سخن گفتنم به علت آن اختیار افتاده است که غالب اوقات در سخن، نیک و بد اتفاق افتد و دیده دشمنان جز بر بدی نمی‌آید» (همان: ۱۲۸)

امانتداری در حفظ راز از اصول مدیریت سخن است؛ چنانکه از حسن میمندی پرسیدند که سلطان محمود در فلان مصلحت چه گفت. پاسخ داد که شما هم خواهید دانست. گفتند آنچه با تو بگوید با امثال ما نمی‌گوید ولی شما مشاور و مورد اعتماد او هستی «گفت: به اعتماد آن که داند که با کس نگویم، پس چرا می‌پرسید؟» (همان: ۱۲۸).

سخن در نزد سعدی چنان جایگاهی دارد که باب سوم گلستان را با عنوان "در فواید خاموشی" بدان اختصاص داده است. در این باب ۱۴ حکایت از لزوم مدیریت سخن و آداب آن، سخن می‌راند.



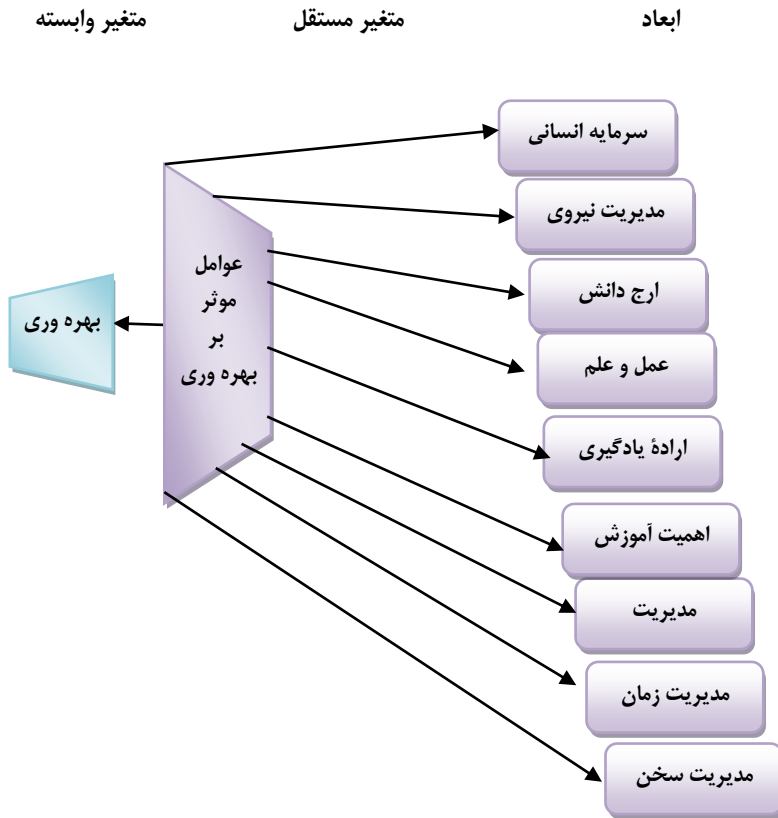
جدول شماره (۱): عوامل بهره‌وری در گلستان سعدی

مدیریت سخن	مدیریت زمان	مدیریت اقتصادی	مدیریت دانش(آموزش)	مدیریت دانش	مدیریت منابع انسانی	مدیریت منابع انسانی
-اول اندیشه و انگیزی گفتار ص ۵۵۶	-استفاده پهنه از عمرهای که پنجاه رفت و درخواهی...	-فرار رعیت ۲۲/۶۲۱ -اسراف نکردن بیت المال ۶/۶۸ -اسراف عابد در خوردن ۲۱/۹۵ -تا نقدی ندهی -تعمیم	-حکمت آموختن از ناپینا ۲۰/۶ -آموختن ادب از بی ادبان ۲۰/۹۵ -پایداری علم با بحث ۱۸/۱۷۰ - اراده یادگیری: تلمیذ بی ارادت عاشق بی زور ۱۹/۱۸۳ - لزوم پرسش در علم ۲۰/۱۸۴ - تربیت ستوران و آینه داری در محله کوران ۱۰/۹۰ - سعول از رفتار دزد ۵/۸۷۵ - ضایع شدن تربیت نامستند ۱/۱۸۰ - اهمیت آموزش: در تربیت، باب هفتم، شامل ۱۹ حکایت، ۱۵۴-۱۶۲.	-ارج دانش: علما زر بده تا دیگر بخوانند ۵/۱۰۳ -محروم نکردن خود از دانش علما با پهنه ها، رفته را خفته کی کند ۳/۱۰۴ -ترتیب مدرسه به خانقاه ۱۴/۱۰۲ -برتری مقام معلم ۳۷/۱۰۴ -عمل به علم و آموخته ها ۶/۱۷۰ -عمل به علم ۱۸/۱۷۰ -عالم بی عمل، درخت بی پری ۱۹/۱۸۳ -عالم بی عمل، زنبور بی عسل ۵/۱۸۴ -عمل و علم: دانستن و عمل کردن ۱۸/۱۹۰ -استمدادفراگیری باران که در لطافت طبعش گریز نیست... ۲۴/ ۶۲ -و: زمین شوره سنبل برنیارد ۲۵/۶۲	-کرم پادشاه بر خلق ۸-۱/۶۴ -پرویش لشکری ۹/۶۴ -رحمت بر رعیت ضعیف ۱۰/۶۴ -زیردستان ۱۱/۶۷ -پادشاه ۱۴/۶۸ -افزایش مرسوم (حقوق) ۲۵/۷۸ -سغو زیردستان ۱۷/۸۸ -تربیت خون بیگانه ۲۳/۷۶ -تمهید خواجه دربار ملک زوزن ۲۴/۷۶ -تیکبوی با دوست و دشمن ۲۳/۸۲ -یاری به در راه مانده ۲۵/۸۲ -ترک رفتاری اسکندر ۱۴/۸۵ -حسن ظن: به صلاحش خجل کن ۲۳/۹۶ -رفتار معتدل ۱۰۰/۸۱ -با فرومایه روزگار ۲۵/۶۱ -همنشینی با نیکان: سگ اصحاب کهنه ۶/۶۲	سرمایه انسانی: -خرمدندی ملک زاده کوتاه قد ۱۷/۵۹ -عقل و فراست ۶/۶۳ -تجربه ۷/۶۴ -انگیزه ۱۱/۶۳ -جوایی ۳-۱۵۰ ۶ -کارایی ۳/۱۵۸ -تخصص ۱۴/۱۶۰ -هنر ۱۳/۱۵۴ - سازگاری همکار(داستان پیر و زن جوانش) ۲/۱۵۰ -قدشناسی ۳/۴۹ -قدشناسی: سگ حق شناس به از آدمی ناسپاس ۱۹/۱۸۶ -فرمانبرداری از خدا ۱۰/۴۹ مدیریت نیروی انسانی: -پادشاه ۱۲/۵۱ -سپند بازگاه ۳-۵/۴ -سایه عنایت او ۱۵/۵۵ -رعینداری (ملوک از بهر پاس رعیت اند) ۸/۸۰ -ظلم ملوک ۱۲/۶۷ -ظلم به رعیت ۲۰/۷۴ -حیف(ظلم) بر درویشان ۲۶/۷۸ ادامه در ستون دوم

راهنمای جدول: شماره‌های سمت راست پاراتز نشان دهنده صفحه و سمت چپ پاراتز شماره سطر و حرف ح اختصار حکایت گلستان است. برخی عبارات داخل جدول به خاطر بلیغ بودن عیناً نقل شده و برخی به دلیل طولانی یا دشوار بودن، نقل به مضمون شده است.

## ابزار و روش

مدل مورد بررسی، می‌تواند به شکل زیر ارائه شود:



شکل ۱: مدل مورد بررسی

## ابزار و روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از بعد روش شناسی از نوع تحقیقات پیمایشی- توصیفی است. در این پژوهش نخست عوامل بهره‌وری در گلستان سعدی تبیین شد. سپس عوامل شناسایی شده از متن گلستان سعدی در قالب پرسش‌نامه‌ای در اختیار مدیران شرکت‌های تولیدی استان قرار گرفت. جامعه آماری این تحقیق مدیران شرکت‌های تولیدی استان آذربایجان شرقی در دوره زمانی پاییز ۱۳۹۶ است و نمونه آماری با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۳۰۰ مدیر تعیین شده است. جهت بررسی نرمال بودن جامعه، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (K-S) استفاده شد. برای پاسخ به این پرسش که آیا عوامل مستخرج از گلستان سعدی، از نظر مدیران شرکت‌های تولیدی به عنوان عوامل مؤثر بر بهره‌وری در شرکت‌های تولیدی تلقی می‌شوند یا خیر، از آزمون T-TEST استفاده گردید. ضریب همبستگی پیرسون نیز برای تعیین نوع و درجه رابطه متغیرهای پژوهش به کار رفت. در نهایت، از آزمون فریدمن نیز برای اولویت‌بندی متغیرها استفاده شد. کلیه تجزیه و تحلیل‌ها نیز در نرم افزار SPSS صورت گرفت.

## فرضیه‌ها

- ۱) سرمایه انسانی در گلستان سعدی، از منظر مدیران شرکت‌های تولیدی استان آذربایجان شرقی بر بهره‌وری تأثیر دارد.
- ۲) مدیریت نیروی انسانی در گلستان سعدی، از منظر مدیران شرکت‌های تولیدی استان آذربایجان شرقی بر بهره‌وری تأثیر دارد.
- ۳) ارج دانش بر اساس گلستان سعدی، از منظر مدیران شرکت‌های تولیدی استان آذربایجان شرقی بر بهره‌وری تأثیر دارد.
- ۴) علم و عمل در گلستان سعدی، از منظر مدیران شرکت‌های تولیدی استان آذربایجان شرقی بر بهره‌وری تأثیر دارد.
- ۵) اراده یادگیری در گلستان سعدی، از منظر مدیران شرکت‌های تولیدی استان آذربایجان شرقی بر بهره‌وری تأثیر دارد.

- ۶) اهمیت آموزش در گلستان سعدی، از منظر مدیران شرکت‌های تولیدی استان آذربایجان شرقی بر بهره‌وری تأثیر دارد.
- ۷) مدیریت اقتصادی در گلستان سعدی، از منظر مدیران شرکت‌های تولیدی استان آذربایجان شرقی بر بهره‌وری تأثیر دارد.
- ۸) مدیریت زمان در گلستان سعدی، از منظر مدیران شرکت‌های تولیدی استان آذربایجان شرقی بر بهره‌وری تأثیر دارد.
- ۹) مدیریت سخن در گلستان سعدی، از منظر مدیران شرکت‌های تولیدی استان آذربایجان شرقی بر بهره‌وری تأثیر دارد.

### یافته‌ها

روایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از روایی محتوایی استفاده شده است. برای این منظور پرسش‌نامه در اختیار ۳ نفر استادان متخصص قرار گرفت و به تأیید آنها رسید. در این تحقیق برای بررسی پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. مقدار عددی آلفای کرونباخ برای متغیرهای مستقل و وابسته براساس خروجی نرم افزار SPSS به شرح ذیل است که پایایی تمامی متغیرهای مورد بررسی را تأیید می‌کند:

جدول شماره (۲): نتایج آزمون پایایی

متغیر	مقدار آلفای کرونباخ
بهره‌وری	۰/۲۳۳
سرمایه انسانی	۰/۵۲۹
مدیریت نیروی انسانی	۰/۱۹۵
ارج دانش	۰/۲۸۶
عمل و علم	۰/۲۹۴
ارادة یادگیری	۰/۱۵۳
اهمیت آموزش	۰/۴۸۱
مدیریت اقتصادی	۰/۱۸۴
مدیریت زمان	۰/۱۹۷
مدیریت سخن	۰/۴۳۹

در این بخش مشخصات پاسخ‌گویان به پرسش‌نامه‌های تحقیق در قالب مشخصات جمعیت‌شناختی نشان داده شده است. نتایج در جدول (۳) ارائه می‌شود.

جدول شماره (۳): مشخصات جمعیت‌شناختی پاسخ‌گویان

گروه	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
جنسیت	مرد	۲۵۸	۸۶
	زن	۴۲	۱۰۰
وضعیت تأهل	متأهل	۲۶۱	۸۷
	مجرد	۳۹	۱۰۰
سن	۲۵-۳۵	۴۶	۱۵
	۳۵-۴۵	۱۱۷	۵۴
	۴۵-۵۵	۹۹	۸۷
	۵۵ به بالا	۳۸	۱۰۰
میزان تحصیلات	فوق دیپلم و پایین‌تر	۷۲	۲۴
	لیسانس	۱۶۵	۷۹
	فوق لیسانس و بالاتر	۶۳	۱۰۰
سابقه کار	کمتر از ۱۰ سال	۹۱	۳۰
	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۱۰۲	۶۴
	بیشتر از ۲۰ سال	۱۰۷	۱۰۰

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد که بیشتر پاسخ‌دهندگان از لحاظ جنسیتی با ۸۶ درصد متعلق به مردان می‌باشد. از لحاظ تأهل، ۸۷ درصد متأهل هستند که بیشترین تعداد را تشکیل می‌دهند. از لحاظ سنی بیشترین تعداد با ۳۹ درصد به افراد ۳۵ تا ۴۵ ساله تعلق دارد. از لحاظ میزان تحصیلات، ۵۵ درصد دارای تحصیلات کارشناسی می‌باشند و از لحاظ سابقه کار بیشترین تعداد پاسخ‌دهندگان به افراد دارای سابقه کار بیشتر از ۲۰ سال تعلق دارد.

پس از ارائه مشخصات جمعیت‌شناختی، به منظور بررسی نوع توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده گردیده است. نتایج این آزمون برای هر یک از متغیرهای تحقیق در جدول (۴) مشاهده می‌شود.

جدول شماره (۴): نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای عوامل مستخرج از گلستان سعدی

عامل استخراجی از گلستان سعدی	مقدار Z کلموگروف-اسمیرنوف	سطح معنی‌داری
بهره‌وری	۰/۸۷۴	۰/۲۸۱
سرمایه انسانی	۰/۹۵۶	۰/۳۴۴
مدیریت نیروی انسانی	۰/۸۲۳	۰/۷۷۹
ارج دانش	۰/۷۹۹	۰/۸۴۴
عمل و علم	۱/۰۰۲	۰/۱۴۳
اراده‌ی یادگیری	۰/۸۵۶	۰/۶۵۲
اهمیت آموزش	۱/۰۱۲	۰/۰۹۸
مدیریت اقتصادی	۰/۶۷۷	۰/۸۷۶
مدیریت زمان	۰/۹۰۳	۰/۴۱۲
مدیریت سخن	۰/۸۸۸	۰/۶۰۹

در آزمون کلموگروف-اسمیرنوف فرض صفر دلالت بر نرمال بودن داده‌ها دارد و فرض مقابل، رد نرمال بودن داده‌ها است. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری تمامی عوامل از ۰/۰۵ بیشتر شده است، بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که توزیع داده‌ها برای تمامی عوامل از توزیع نرمال تبعیت می‌کند و می‌توان از آمار پارمتریک در تحلیل‌ها استفاده نمود.

در نهایت با توجه به اینکه نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف نشان داد که توزیع داده‌های تمامی عوامل از توزیع نرمال تبعیت می‌کنند. در ادامه به منظور پاسخ به این پرسش که آیا عوامل مستخرج از گلستان سعدی، از نظر مدیران شرکت‌های تولیدی به عنوان عوامل مؤثر بر بهره‌وری در شرکت‌های تولیدی تلقی می‌شوند یا خیر، از آزمون T-TEST استفاده گردید که نتایج آن در جدول (۵) نشان داده شده است.

جدول شماره (۵): نتایج آزمون t-test

فاصله اطمینان برای تفاضل میانگین‌ها		درجه آزادی	مقدار t	عامل استخراجی از گلستان سعدی
حد بالا	حد پایین			
۰/۹۵۴۰	۰/۳۲۸۴	۲۹۹	۱۲/۳۵۶	سرمایه انسانی
۰/۸۹۳۲	۰/۳۰۵۱	۲۹۹	۱۰/۰۴۵	مدیریت نیروی انسانی
۰/۸۰۷۶	۰/۲۹۲۳	۲۹۹	۹/۷۲۳	ارج دانش
۰/۹۱۹۴	۰/۳۱۲۲	۲۹۹	۱۰/۴۶۷	عمل و علم
۰/۸۱۲۳	۰/۲۹۷۶	۲۹۹	۹/۱۹۱	اراده یادگیری
۱/۱۰۴۳	۰/۵۶۹۱	۲۹۹	۱۵/۸۷۶	اهمیت آموزش
۰/۹۲۴۴	۰/۳۱۱۶	۲۹۹	۱۰/۹۰۴	مدیریت اقتصادی
۰/۶۱۰۶	۰/۱۹۲۹	۲۹۹	۷/۷۶۶	مدیریت زمان
۱/۰۰۵	۰/۴۷۵۱	۲۹۹	۱۳/۲۷۱	مدیریت سخن

نتایج آزمون t-test در جدول (۵) نشان می‌دهد که با توجه به بالا بودن مقدار t از ۱/۶۴۵ و همچنین مثبت بودن حد پایین و حد بالا، میانگین از مقدار مورد متوسط بیشتر است و می‌توان نتیجه گرفت که تمامی عوامل استخراجی از گلستان سعدی، از منظر مدیران شرکت‌های تولیدی استان آذربایجان شرقی جزء عوامل مؤثر بر بهره‌وری محسوب می‌گردند. اما رابطه همبستگی و رگرسیونی بین تک تک عوامل مؤثر بر بهره‌وری در جدول شماره ۶ نمایش داده می‌شود.

جدول شماره (۶): نتایج همبستگی پیرسون

ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	رد یا تأیید فرضیه
با لحاظ متغیر سرمایه انسانی		
۰/۴۷۵	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
با لحاظ متغیر مدیریت نیروی انسانی		
۰/۴۲۳	۰/۰۰۱	تأیید فرضیه
با لحاظ متغیر ارج دانش		
۰/۳۶۷	۰/۰۰۸	تأیید فرضیه
با لحاظ متغیر عمل و علم		
۰/۳۲۲	۰/۰۰۵	تأیید فرضیه

با لحاظ متغیر اراده یادگیری		
تأیید فرضیه	۰/۰۰۳	۲۳۱
با لحاظ متغیر اهمیت آموزش		
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۱۹۷
با لحاظ متغیر مدیریت اقتصادی		
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۱۸۷
با لحاظ متغیر مدیریت زمان		
تأیید فرضیه	۰/۰۰۷	۰/۱۱۳
با لحاظ متغیر مدیریت سخن		
تأیید فرضیه	۰/۰۰۵	۰/۲۲۷

نتایج جدول (۶)، به شرح زیر است:

- ۱) ضریب همبستگی پیرسون، مابین متغیرهای سرمایه انسانی و بهره‌وری در سطح یک درصد معنادار است و از آنجایی که این ضریب مثبت می‌باشد، شاهد یک همبستگی مثبت بین سرمایه انسانی و بهره‌وری می‌باشیم (تأیید فرضیه ۱).
- ۲) ضریب همبستگی پیرسون، مابین متغیرهای مدیریت نیروی انسانی و بهره‌وری در سطح یک درصد معنادار است. و از آنجایی که این ضریب مثبت می‌باشد، یک همبستگی مثبت بین مدیریت نیروی انسانی و بهره‌وری را شاهدیم (تأیید فرضیه ۲).
- ۳) ضریب همبستگی پیرسون، مابین متغیرهای ارج دانش و بهره‌وری در سطح یک درصد معنادار است و از چون این ضریب مثبت می‌باشد، همبستگی مثبت بین ارج دانش و بهره‌وری را شاهد هستیم (تأیید فرضیه ۳).
- ۴) ضریب همبستگی پیرسون، مابین متغیرهای عمل و علم و بهره‌وری در سطح یک درصد معنادار است و از آنجا که این ضریب مثبت می‌باشد، همبستگی مثبت میان عمل و علم و بهره‌وری دیده می‌شود (تأیید فرضیه ۴).
- ۵) ضریب همبستگی پیرسون، مابین متغیرهای اراده یادگیری و بهره‌وری در سطح یک درصد معنادار است و از آنجایی که این ضریب مثبت می‌باشد، همبستگی مثبت بین اراده یادگیری و بهره‌وری وجود دارد (تأیید فرضیه ۵).



- ۶) ضریب همبستگی پیرسون، مابین متغیرهای اهمیت آموزش و بهره‌وری در سطح یک درصد معنادار است. از آنجایی که این ضریب مثبت می‌باشد، همبستگی مثبت میان اهمیت آموزش و بهره‌وری موجود است (تایید فرضیه ۶).
- ۷) ضریب همبستگی پیرسون، مابین متغیرهای مدیریت اقتصادی و بهره‌وری در سطح یک درصد معنادار است. از آنجایی که این ضریب مثبت می‌باشد، از این رو همبستگی مثبت بین مدیریت اقتصادی و بهره‌وری دیده می‌شود (تایید فرضیه ۷).
- ۸) ضریب همبستگی پیرسون، مابین متغیرهای مدیریت زمان و بهره‌وری در سطح یک درصد معنادار است و این ضریب مثبت می‌باشد، لذا یک همبستگی مثبت بین مدیریت زمان و بهره‌وری وجود دارد (تایید فرضیه ۸).
- ۹) ضریب همبستگی پیرسون، مابین متغیرهای مدیریت سخن و بهره‌وری در سطح یک درصد معنادار است و این ضریب مثبت می‌باشد، لذا یک همبستگی مثبت بین مدیریت سخن و بهره‌وری موجود است (تایید فرضیه ۹).

در ادامه به بررسی تحلیل رگرسیونی پرداخته می‌شود:

جدول شماره (۷): نتایج تحلیل رگرسیونی

ضریب رگرسیونی	آماره t	سطح معناداری	رد یا تأیید فرضیه
با لحاظ متغیر سرمایه انسانی			
۰/۴۸۷	۲/۸۳۷	۰/۰۰۷	تأیید فرضیه
با لحاظ متغیر مدیریت نیروی انسانی			
۰/۱۰۴	۳/۰۲۸	۰/۰۰۵	تأیید فرضیه
با لحاظ متغیر ارج دانش			
۰/۱۳۳	۲/۹۰۶	۰/۰۰۶	تأیید فرضیه
با لحاظ متغیر عمل و علم			
۰/۲۱۹	۲/۸۴۳	۰/۰۰۴	تأیید فرضیه
با لحاظ متغیر اراده یادگیری			
۰/۷۰۲	۲/۹۹۸	۰/۰۴۳	تأیید فرضیه
با لحاظ متغیر اهمیت آموزش			
۰/۲۱۳	۲/۶۶۱	۰/۰۱۱	تأیید فرضیه

با لحاظ متغیر مدیریت اقتصادی			
تأیید فرضیه	۰/۰۰۲	۳/۲۱۴	۰/۱۶۵
با لحاظ متغیر مدیریت زمان			
تأیید فرضیه	۰/۰۳۴	۲/۴۰۶	۰/۱۳۴
با لحاظ متغیر مدیریت سخن			
تأیید فرضیه	۰/۰۱۶	-۲/۴۰۹	-۰/۲۲۵

نتایج جدول (۷) به شرح زیر است:

- ۱) ضریب رگرسیونی، مابین متغیرهای سرمایه انسانی و بهره‌وری در سطح یک درصد معنادار است. چون این ضریب مثبت می‌باشد، لذا با افزایش سرمایه انسانی، بهره‌وری افزایش می‌یابد (تایید فرضیه ۱).
- ۲) ضریب رگرسیونی، مابین متغیرهای مدیریت نیروی انسانی و بهره‌وری در سطح یک درصد معنادار است. از آنجا که این ضریب مثبت می‌باشد، با بهبود مدیریت نیروی انسانی، بهره‌وری افزایش می‌یابد (تایید فرضیه ۲).
- ۳) ضریب رگرسیونی، مابین متغیرهای ارج دانش و بهره‌وری در سطح یک درصد معنادار است و از آنجایی که این ضریب مثبت می‌باشد، با افزایش ارج دانش، بهره‌وری افزایش می‌یابد (تایید فرضیه ۳).
- ۴) ضریب رگرسیونی، مابین متغیرهای عمل و علم و بهره‌وری در سطح یک درصد معنادار است و از آنجایی که این ضریب مثبت می‌باشد، با افزایش عمل و علم، بهره‌وری افزایش می‌یابد (تایید فرضیه ۴).
- ۵) ضریب رگرسیونی، مابین متغیرهای اراده یادگیری و بهره‌وری در سطح پنج درصد معنادار است و این ضریب مثبت می‌باشد، لذا با افزایش اراده یادگیری، بهره‌وری افزایش می‌یابد (تایید فرضیه ۵).
- ۶) ضریب رگرسیونی، مابین متغیرهای اهمیت آموزش و بهره‌وری در سطح پنج درصد معنادار است. از آنجایی که این ضریب مثبت می‌باشد، با افزایش اهمیت و توجه به آموزش، بهره‌وری افزایش می‌یابد (تایید فرضیه ۶).

۷) ضریب رگرسیونی، مابین متغیرهای مدیریت اقتصادی و بهره‌وری در سطح یک درصد معنادار است. از آنجایی که این ضریب مثبت می‌باشد، با بهبود مدیریت اقتصادی، بهره‌وری افزایش می‌یابد (تایید فرضیه ۷).

۸) ضریب رگرسیونی، مابین متغیرهای مدیریت زمان و بهره‌وری در سطح پنج درصد معنادار است و چون این ضریب مثبت می‌باشد، با بهبود مدیریت زمان، بهره‌وری افزایش می‌یابد (تایید فرضیه ۸).

۹) ضریب رگرسیونی، مابین متغیرهای مدیریت سخن و بهره‌وری در سطح پنج درصد معنادار است و از آنجایی که این ضریب مثبت می‌باشد، با بهبود مدیریت سخن، بهره‌وری افزایش می‌یابد (تایید فرضیه ۹).

عوامل مؤثر بر بهره‌وری با استفاده از آزمون فریدمن رتبه‌بندی شد که در نتیجه آن متغیرهای سرمایه انسانی، مدیریت نیروی انسانی، ارج دانش، عمل و علم، اراده یادگیری، اهمیت آموزش، مدیریت اقتصادی، مدیریت زمان و مدیریت سخن به ترتیب رتبه‌های ۱ تا ۹ عوامل مؤثر را حایز شدند. این نتایج در جدول زیر مشاهده می‌شود:

جدول شماره (۸): نتایج رتبه‌بندی آزمون فریدمن

متغیر	میانگین
سرمایه انسانی	۵/۷۴۳
مدیریت نیروی انسانی	۵/۶۷۹
ارج دانش	۴/۱۸۹
عمل و علم	۳/۳۲۸
اراده یادگیری	۳/۱۸۳
اهمیت آموزش	۲/۴۸۱
مدیریت اقتصادی	۲/۱۷۳
مدیریت زمان	۱/۸۳۹
مدیریت سخن	۱/۶۱۲

## نتیجه‌گیری

بر خلاف پندار رایج، بهره‌وری فقط به تولیدات صنعتی و ملموس اختصاص ندارد، بلکه در آفریده‌های فکری، فرهنگی و هنری هم کارایی آن تأیید می‌شود. پدیدآورندگان آثار ادبی مانند هر تولیدکننده‌ای می‌کوشند با کمترین هزینه معنوی، بهترین دستاورد زبانی و ادبی را ارائه کنند. گلستان سعدی در مقام اثر ادبی برتر، هم حاوی شیوه‌ها و عوامل بهره‌وری و هم میدان آزمون مؤلفه‌های آن است. سعدی تجربه‌های گذشتگان را در باره نوع مدیریت منابع انسانی و رابطه با نیروی کار، آموزش و دانش، هزینه‌ها، زمان و سخن، در گلستان خود بازنمایی کرده است که با عوامل بهره‌وری (درونی) در اصطلاح امروزی همسانی دارند. عواملی که زمینه افزایش بهره‌وری را فراهم می‌کنند و به عبارتی دیگر شرط لازم افزایش بهره‌وری‌اند. سعدی در برخی موارد حتی نتیجه عامل بهره‌وری را هم در پایان حکایت نشان داده است.

برای تطبیق عوامل بهره‌وری بحث شده در گلستان سعدی با آموزه‌های دانش مدیریت، عوامل یاد شده با استفاده از پژوهش میدانی، سنجیده شد. جهت این بررسی میدانی کلیه مدیران شرکت‌های تولیدی استان آذربایجان شرقی به عنوان جامعه آماری برگزیده، حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۰۰ نفر تعیین شد. سپس عوامل مؤثر بر بهره‌وری مستخرج از گلستان سعدی در قالب پرسش‌نامه‌ای که روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفته بود، در اختیار مدیران نمونه آماری تحقیق قرار داده شد. نتایج آزمون T نشان داد که همه عوامل مستخرج از متن گلستان سعدی، از نظر مدیران شرکت‌های تولیدی، به عنوان عوامل مؤثر بر بهره‌وری تلقی می‌گردند. براساس یافته‌های رگرسیونی و ضریب همبستگی پیرسون نیز، کلیه عوامل مؤثر تأثیر مثبتی بر بهره‌وری داشتند. درنهایت، با رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری طبق آزمون فریدمن، متغیرهای سرمایه انسانی، مدیریت نیروی انسانی، ارج دانش، عمل و علم، اراده یادگیری، اهمیت آموزش، مدیریت اقتصادی، مدیریت زمان و مدیریت سخن به ترتیب در رتبه‌های ۱ تا ۹ عوامل مؤثر قرار گرفتند.

در جمع بندی کلی، واکاوی گلستان و یافته‌های مطالعه میدانی، نشان می‌دهد که عوامل مورد نظر در مدیریت بهره‌وری امروزی در تجارب دیرین گذشتگان اندوخته شده

و قلم توانای سعدی بر آنها جامهٔ هنری پوشانده است. افزون بر این، بررسی حکایات، روایات، گزاره‌ها، جملات، ابیات و واژگان گلستان سعدی، نشان می‌دهد که برخی اصول بهره‌وری در آنها به کار رفته است.

## References

Holy Quran.

Ali Ahmadi, A., & Ali Ahmadi, H. (2004), Basics and Principles of Islamic Management. Tehran: Science Production Publishing, (In Persian).

Asadi, A., & Bochchian, Sh. (2009), Efficiency and Its Improvement Strategies. Strategic Journal, 2, 161-187, (In Persian).

Beyzzadeh, J. (1997). Islamic Productivity and Culture. Cooperative Magazine, 76(72), 77-84, (In Persian).

Earth, Gh. R. (2005), Management of Productivity (Its Analysis in the Organization). Tehran: Islamic Azad University Scientific Center, (In Persian).

Forouzanfar, B. Z. (1988), Hadith of Masnavi. Tehran: Amir Kabir, (In Persian).

Hadith Studies.(2017), Available in: <http://hadithstudies.ir/>, (In Persian).

Hejazi, M., Sobhi, M., Taghipour Farshi, F. (2016), The Effect of Physical and Mental Health and Entrepreneurship on the Labor Force Productivity. Quarterly Journal of Productivity Management, 16(36), 79-94, (In Persian).

Hojaviri, A. B. (2005), Discovery of Al-Muhajub. By: M. Abedi, Tehran: Soroush, (In Persian).

Iranzadeh, S., Fakhimiazar, S., & Jedare sefedgare, A. (2018), The Effect of Knowledge Management Components on Manpower Productivity Using Factor Analysis Method in Financial and Credit Institutions of Tabriz. Quarterly Journal of Productivity Management, 9(33), 27-45, (In Persian).

- Jahangard, E., Tae, H., Naderi, M. (2012). Analysis of Factors Affecting Total Factor Productivity in Iran's Economy. Quarterly Journal of Business Research, 16(63), 51-85, (In Persian).
- Mohammadi, N. A., Najafibibi, R., Mosaekhani, M., Alam Tabriz, A. (2016), Presenting a Desirable Pattern for Selecting the Faculty Members in Iranian Universities. Quarterly Journal of Productivity Management, 10(37), 157-180, (In Persian).
- Mohammadi Pirazastan, S. M. B., Jalilian, H. R., Mirzaei, H. (2011), The Relationship between Intellectual Capital and Productivity in the Banking Industry (Case Study: Lorestan Province Banks). The Money and Economy Quarterly, 3(7), 203-234, (In Persian).
- Mokhtari, M. (1999), In Contemporary Poetry. Tehran: Tous Publishing, (In Persian).
- Rahmanhay Roodpashti, F. (1996), Social and Economic Discipline for the Promotion of National Productivity. Tadbir, 67, 1-4, (In Persian).
- Rastegar Fasaee, M. (1997), Articles on Persian life and Poetry. Tehran: Amir Kabir Publication, (In Persian).
- Saadi, M. A. (2002), Golestan, Correction and Explanation of Gholam Hossein Yousefi. Tehran: Kharazmi, (In Persian).
- Seyyed Hossein, P. (1999), Trust and Productivity. Culture and Cooperatives, 8, 9-13, (In Persian).
- Shamsalleh Golghani, M. H. (1998), Abu Dha al-Badayli, by the Works of Hossein Jafari. Tabriz: Ahrar, (In Persian).
- Zahedi, Sh. S., & Najjar, R. (2008), Human Resources and Knowledge Management. Peyk Nour, 6(1), 1-22, (In Persian).